

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „БИЗНЕС, ИНВЕСТИЦИИ, НЕДВИЖИМИ ИМОТИ“

Приета от ФС протокол № 11/ 25.04.2024 г.
Приета от КС протокол № 11/ 16.04.2024 г.

УТВЪРЖДАВАМ:
Декан:
(доц. д-р Денка Златева)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРОИТЕЛСТВОТО“

ЗА СПЕЦ: „Строителен бизнес и предприемачество“;

ОКС „бакалавър“ – редовно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 3; СЕМЕСТЪР: 6

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 210 ч.; в т.ч. аудиторна 75 ч.

КРЕДИТИ: 7

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:		
т.ч.		
• ЛЕКЦИИ	45	3
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	135	-

Изготвили програмата:

1.
(проф. д-р Румен Калчев)
2.
(доц. д-р Катя Антонова)

Ръководител катедра:
„Бизнес, инвестиции, недвижими имоти“ (доц. д-р Тодор Райчев)

I. АНОТАЦИЯ

“Трудови отношения и човешки ресурси в строителството” е управленска икономическа дисциплина, която се намира в тесни връзки с дисциплините „Управление на предприятието”, „Икономика на труда”, „Статистика”, „Трудово право” и др. Някои от тях се изучават в курса на обучение на ИУ, а по други студентите получават необходимия им минимум знания от тази дисциплина. Дисциплината „Трудови отношения и човешки ресурси в строителството” цели да формира у студентите от специалност „Строителен бизнес и предприемачество” теоретични знания и практически навици във връзка с трудовите отношения и с управлението на най-важния ресурс на предприятието. Проблемите са разгледани от теоретична и практико-приложна гледна точка и са съобразени с действащата нормативна уредба на страната.

Чрез обучението по дисциплината „Трудови отношения и човешки ресурси в строителството” студентите се подготвят за работа с човешките ресурси на предприятието. Те получават знания и умения във връзка със спецификите на трудово-правните отношения в предприятията и с използването на специфични техники при подбора на човешките ресурси, на тяхното обучение и развитие, заплащането, стимулирането, оценяването на труда, разработването на стратегия за персонала и др. Темите, изучавани по дисциплината дават възможност на студентите да се изясняват в практиката като успешни мениджъри и да развиват своя потенциал.

Дисциплината „Трудови отношения и човешки ресурси в строителството” съдейства за формиране на следните ключови компетентности за учене през целия живот, съгласно Препоръка на Съвета на Европейския съюз (ЕС) от 22 май 2018 г.:

- личностна – група 5. Способност на личността да разсъждава за собствената си същност и поведение, да управлява ефективно времето и информацията, да работи в конструктивен диалог с други, да управлява собственото си обучение и кариера, да запазва физическа и психическа устойчивост;

- предприемаческа – група 7. Способност за действие в съответствие с благоприятни възможности и идеи, творчество, критично мислене, способност за решаване на проблеми, инициативност, постоянство и умение за работа в сътрудничество с цел планиране и управление на проекти с културна, социална или финансова стойност, способност за вземане на финансови решения, свързани с разходи и стойност, за ефективна комуникация и договаряне, справяне с несигурността, неяснотата и риска като част от вземането на информирани решения, инициативност, действеност, активност, решителност и постоянство в постигането на целите, поемане на отговорност и прилагане на етични подходи в дейността и бизнеса;

Дисциплината има хибриден характер, прилагат се различни методи на обучение и се използват различни учебни ресурси. Провеждат се традиционни лекции за представяне на теорията и интерактивни упражнения, по време на които се обсъждат казуси от практиката, анализират се практически задачи и се провеждат ролеви игри. По дисциплината са налични електронни учебни материали, публикувани в платформата за електронно обучение eLearn, които дават възможност за самостоятелно изучаване на отделните теми по дисциплината.

Интердисциплинарният подход е широко застъпен предвид факта, че дисциплината включва познания от няколко предметни области – бизнес, управление, комуникация и т.н. Ефективното управление на трудовите отношения и на човешките ресурси изисква знания и умения в областта на стратегическото планиране, трудовото право, оценяването и заплащането, мотивацията и работата в екип и в други области.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ

ТЕМА 1. СЪЩНОСТ, СЪДЪРЖАНИЕ И ЗАДАЧИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРОИТЕЛСТВОТО		2	2	
1.1	Същност и особености на управлението на човешките ресурси в организацията			
1.2	Система за управление на човешките ресурси			
1.3.	Органи за управление на човешките ресурси			
1.3.	Иновативни подходи за управление на човешките ресурси			
ТЕМА 2. СТРАТЕГИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НА СТРОИТЕЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ		2	2	
2.1	Политика и стратегия за човешките ресурси			
2.2	Необходимост от разработване на стратегия за човешките ресурси			
2.3	Разработване на стратегии за човешките ресурси			
ТЕМА 3. ВЪВЕДЕНИЕ В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ В СТРОИТЕЛСТВОТО		3	2	
3.1	Същност, обект и страни по трудовото правоотношение			
3.2	Същност на трудовото законодателство – нормативни документи			
3.3	Организации на работниците и служителите			
3.4	Защита на личните данни			
ТЕМА 4. ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ В СТРОИТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ		4	2	
4.1	Колективни трудови преговори и договори			
4.2	Колективни трудови спорове			
4.3	Индивидуални трудови правоотношения			
4.4	Индивидуален трудов договор – същност и особености.			
4.5	Граждански договор – същност и особености.			
4.6	Договор за управление и контрол.			
ТЕМА 5. ПРОЕКТИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ		3	2	
5.1	Необходимост и същност на проектирането и анализа на длъжностите в организацията			
5.2	Проектиране на длъжности			
5.3	Длъжностна характеристика			
5.4	Анализ на длъжностите в организацията			
ТЕМА 6. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ, НАБИРАНЕ И ПОДБОР НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	
6.1	Определяне на потребностите от човешки ресурси			
6.2	Набиране на човешки ресурси в организацията			
6.3	Подбор на човешки ресурси			
ТЕМА 7. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА В СТРОИТЕЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ		4	2	
7.1	Същност и форми на разделението и кооперирането на труда в строителството			
7.2	Планировка на работните места			
7.3	Специализация, обзавеждане и обслужване на работните места			
7.4	Качество на труда в строителството			
ТЕМА 8. РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРОИТЕЛСТВОТО		4	2	
8.1	Икономиката на знанието и инвестиции в човешки капитал			

8.2	Същност и цели на обучението на човешките ресурси			
8.3	Етапи на обучението на човешките ресурси			
8.4	Методи на обучението на човешките ресурси			
8.5	Концепцията за учене през целия живот			
8.6	Планиране и управление на кариерата			
ТЕМА 9. ИЗПОЛЗВАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРОИТЕЛСТВОТО		3	2	
9.1	Фактори, влияещи върху използването на човешките ресурси			
9.2	Показатели за използването на човешките ресурси			
9.3	Норми за разход на труд			
ТЕМА 10. ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ В СТРОИТЕЛСТВОТО		2	2	
10.1	Същност, цели и модели на оценяване. Видове оценки на човешките ресурси			
10.2	Методи на оценяването на човешките ресурси			
ТЕМА 11. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ТРУДА В СТРОИТЕЛСТВОТО		3	2	
11.1	Основни изисквания към организацията на работната заплата в организацията			
11.2	Форми и системи на заплащане на труда			
11.3	Образуване на индивидуалната работна заплата на работниците и служителите			
ТЕМА 12. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА В СТРОИТЕЛСТВОТО		3	2	
12.1	Същност на безопасните и здравословни условия на труд			
12.2	Условия и охрана на труда в строителството – икономически проблеми			
12.3	Показатели за оценяване на условията на труд			
12.4	Режим на труд и почивка			
12.5	Осигуряване на равни условия на труд. Защита от дискриминация			
ТЕМА 13. СТИМУЛИРАНЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРОИТЕЛСТВОТО		3	2	
13.1	Система за стимулиране на човешките ресурси			
13.2	Мотивация на човешките ресурси			
13.3	Мотивационни модели и теории			
13.4	Мотивационни подходи в организацията			
ТЕМА 14. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ				
14.1	Същност и цел на социалното осигуряване	3	2	
14.2	Принципи и функции на социалното осигуряване			
14.3	Задължения и разпределение на разходите между работодател и наето лице			
ТЕМА 15. ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ		2	2	
15.1	Форми на прекратяване на трудов договор			
15.1	Административно-наказателна отговорност при неспазване на трудовото законодателство			
15.2	Обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения.			
		45	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА ¹	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Курсов проект	1	20
1.2.	Решаване на казус	2	20
1.3.	Тест	2	30
Общо за семестриалното оценяване:		5	70
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит	1	65
Общо за сесийното оценяване:		1	65
Общо за всички форми на контрол:		6	135

1

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Калчев, Р., К. Антонова. Управление на човешките ресурси. Варна, Изд. „Наука и икономика“, 2014.
2. Коев, Й., А. Апостолов, А. Димова, Т. Димитрова, М. Велева, К. Антонова, В. Колева, П. Петров, Управление на човешките ресурси. Варна, изд. „Наука и икономика“, 2017.
4. Антонова, К., Велева, М., Колева, В., Иванова, П. Управление на човешките ресурси, Варна, Изд. „Наука и икономика“, 2020.
5. Мръчков, В. Трудови отношения 2019, ИК „Труд и право“, 2019, 752 с., 1312-9570

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Антонова, К., Модел за устойчиво управление на човешките ресурси в организациите, Сборник с доклади от Национална кръгла маса Устойчиво управление на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност, 25 октомври 2019.
2. Тодорова, Л. Трудови отношения, ИК „Труд и право“, 2022, 808 с., 978-954-608-293-0
3. Антонова, К., П. Иванова, Как да управляваме хората в динамична среда – иновативни подходи и практики, спис. „Човешки ресурси § Технологии“, изд. „Креативно пространство“, 2023.
4. Илиев, Й. Управление на човешките ресурси – избрани теми. София, Издателски комплекс УНСС, 2014.

¹ При дисциплини, които завършват с текуща оценка се попълва само т. 1 Семестриално оценяване, съгласно чл.21, ал. 2 от Правилника за оценяване на знанията, уменията и компетентностите на студентите в Икономически университет – Варна.